

## COMPARATIVA ENTRE EL EMPLEO FEMENINO EN ANDALUCÍA Y YUCATÁN

Asián Chaves, Rosario  
Economía Aplicada II  
Universidad de Sevilla

[rasian@us.es](mailto:rasian@us.es)

Pasos Cervera, Ruby  
Universidad de Yucatán  
[pcervera@correo.uady.mx](mailto:pcervera@correo.uady.mx)

### RESUMEN:

La situación de la mujer en el mercado laboral pone aún de manifiesto muchas desigualdades que es preciso corregir, como la concentración en determinados sectores de actividad, así como en ciertos puestos de trabajo, que suelen ser los de menor reconocimiento y salario, el hecho de ser amplia mayoría en la contratación a tiempo parcial, están subrepresentadas en los puestos de dirección, y un largo etcétera.

El objetivo de este trabajo es comparar la situación de las mujeres en el mercado laboral en dos regiones concretas: Andalucía y Yucatán. Estas regiones presentan peculiaridades en sus respectivos países (España y México) que las hacen interesantes a la hora de contrastar la situación del empleo femenino.

### PALABRAS CLAVE:

Género, empleo, mercado laboral, Andalucía, Yucatán

### ABSTRACT:

The situation of women in the labor market still reveals many inequalities that need to be corrected, such as the concentration in certain sectors and in certain jobs, which are usually less recognition and salary, the vast majority being in part-time employment, are underrepresented in management positions, and so on.

The aim of this study is to compare the situation of women in the labor market in two specific regions of Andalusia and Yucatan. These regions have quirks in their respective countries (Spain and Mexico) that make them interesting when contrasting the situation of female employment.

### KEY WORDS:

Gender, employment, labor market, Andalusia, Yucatan

## INTRODUCCIÓN

El escenario laboral actual, en el que junto a los cambios y avances promovidos por la sociedad del conocimiento y el cuestionamiento del paradigma de empleo de masas, estable y previsible, la creciente y categórica integración de la mujer, plantea cuantiosos y diferentes desafíos y retos. Entre estos retos destaca el de la propia generación de empleo, principalmente en una situación de crisis sistémica que ha afectado dramáticamente al empleo en muchos países de diferentes formas, elevando las cifras de desempleo a cotas nunca antes conocidas<sup>1</sup> o generando empleos de muy baja remuneración, en ambos casos con consecuencias sociales como el incremento de la ocupación informal y mayores índices de delincuencia, solo por citar algunos.

La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que la cantidad y calidad del empleo del que dispone una sociedad determina su grado de inclusión y equidad, porque el trabajo incide decisivamente en la formulación y concreción de los proyectos de vida de las distintas personas que componen dicha sociedad. Para el acceso al trabajo y para la inclusión social es necesario un amplio abanico de competencias personales y sociales, debiendo considerarse las nuevas exigencias y condiciones de la producción y las necesidades y capacidades de mujeres y hombres.

España y México, países con vínculos fuertes e inalienables, no han escapado a la crisis económica global de la última década. Si bien ésta ha impactado de distinto modo en los principales indicadores macroeconómicos, el empleo es uno de los que se resiente y refleja rápidamente la inestabilidad. En cada uno de estos países vamos a analizar la situación de dos regiones periféricas –Andalucía en España y Yucatán en México–, cuyos mercados laborales presentan peculiaridades dentro de su realidad nacional.

Los efectos de la actual crisis económica han golpeado especialmente al mercado laboral andaluz, de modo que su tasa de desempleo en 2013, un 36,34% según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), superó considerablemente a la media nacional, que fue del 26,36%. Esta situación se presenta aún más espinosa si se tiene en cuenta que España lideró las tasas de paro en la UE, que según Eurostat rondó el 12% de media. Estos datos, junto a otras consideraciones relacionadas con el mercado laboral andaluz que se irán comentando seguidamente, revelan que su situación es preocupante y requiere de políticas eficaces, en las que se adopte un enfoque integral y sistémico que abarque las múltiples cuestiones que deben tenerse en cuenta.

Por su parte Yucatán, entidad federativa ubicada al sureste de México con 1.955.577 habitantes (1,7% de la población nacional), ocupa el 2% del total del territorio. Su población, 84% urbana y 16% rural<sup>2</sup>, tiene una escolaridad promedio de 8,2 años de estudio. El 62,7% de la población se considera perteneciente a algún grupo indígena<sup>3</sup>, principalmente maya, lo que representa a nivel nacional la mayor cifra. La Población Económicamente Activa (PEA<sup>4</sup>) para el cuarto trimestre de

<sup>1</sup> En 2013 había en Andalucía casi millón y medio de personas desempleadas, concretamente 1.452.100.

<sup>2</sup> En contraposición, Yucatán cuenta con 2.506 localidades de las cuales 2.404 (95,9%), son rurales, es decir cuentan con menos de 2.500 habitantes.

<sup>3</sup> La población mayor a 5 años que habla lengua indígena es del 30,3%.

<sup>4</sup> De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), población de 14 o más años de edad que durante el periodo de referencia realizó una actividad económica (población ocupada) o buscó activamente hacerlo

2012, representó 62.7% de la población de 14 años y más. En ese mismo periodo, el 97,3% de la PEA se encontró ocupada (60,4% hombres y 39,6% mujeres).

La definitiva integración de la mujer en el mercado laboral, pese a todos los progresos conseguidos en esta materia, no ha tenido lugar en condiciones de igualdad en relación a sus compañeros masculinos. Es conocido por todas y todos que las tasas de paro femenino siguen siendo superiores, a pesar del dramático incremento producido al principio de la crisis en el paro masculino. Pero, no es solo la cuestión del desempleo, sino que además la situación de la mujer dentro del mercado laboral todavía revela multitud de desigualdades que es necesario corregir, como son la concentración en determinados sectores de actividad, así como en ciertos puestos de trabajo, que suelen ser los de menor reconocimiento y salario, el hecho de ser amplia mayoría en la contratación a tiempo parcial, están subrepresentadas en los puestos de dirección, y un largo etcétera.

Esta situación de la mujer en el mercado laboral no es exclusiva de Andalucía y Yucatán, sino que, con gradaciones diferentes, la desigualdad por género se produce en todas las regiones de la Unión Europea así como en América Latina. De hecho, la promoción de la igualdad de género se encuentra en el corazón de las políticas sociales y económicas de la Unión Europea y de México. La igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la Unión Europea y una condición necesaria para alcanzar los objetivos europeos de crecimiento, empleo y cohesión social. Así, uno de los principales retos a los que se enfrenta la UE y América Latina es aumentar la tasa de empleo de las mujeres, mejorar su situación en el mercado laboral y eliminar las diferencias de género.

Teniendo en cuenta todas estas cuestiones, trataremos de exponer la realidad del mercado laboral, desde una perspectiva de género, de estas dos regiones, una de España y una de México, que, aun cuando las dimensiones poblacionales y situaciones geográficas pudieran resultar lejanas, guardan similitudes en aspectos relevantes, como su amplia ruralidad, la vocación de servicios, y una visión aún conservadora e inequitativa frente al tema de género.

Se advierte al lector/a, que la metodología para recabar los datos estadísticos utilizados en el documento varían de un país a otro, sin embargo, este trabajo ha querido mostrar un panorama general equivalente de la evolución y situación que guardan ambas regiones en un tema común que afecta a sus sociedades.

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La integración general de la dimensión de género (o mainstreaming de género) se suele considerar un concepto innovador, que engloba muchas más cosas que la «tradicional» política de igualdad de oportunidades. La Comisión Europea adoptó el enfoque del mainstreaming (o transversalidad) de género en 1996, no con el fin de sustituir la política de igualdad de oportunidades, sino como complemento de ésta.

A continuación presentamos algunas especificidades en cuanto a la consideración de la perspectiva de género, y más específicamente en el mercado laboral, en las dos regiones analizadas.

---

(población desocupada en las últimas cuatro semanas), siempre y cuando haya estado dispuesta a trabajar en la semana de referencia.

### 1.1. Especificidades en Andalucía<sup>5</sup>

El Gobierno andaluz, con motivo del centenario del 8 de marzo, aprobó hace un par de años una declaración institucional en la que vincula la modernidad y el desarrollo de Andalucía al avance de las mujeres, poniendo de manifiesto que el Ejecutivo autonómico “hace suyo” el objetivo marcado por Naciones Unidas de “hacer de la educación, de la capacitación y de la ciencia y la tecnología la mayor herramienta de cambio y de promoción de la igualdad para conquistar la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo con las mismas garantías de éxito que los hombres”. Dentro de esta línea, el Gobierno andaluz ha garantizado su apoyo a las iniciativas emprendedoras impulsadas por mujeres, favoreciendo su incorporación a sectores emergentes de la economía andaluza, especialmente en el ámbito de la ciencia y la tecnología. Así, a los referentes que han supuesto varias acciones del Gobierno andaluz que han sido muchas veces pioneras, como la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas del Presupuesto de la Junta de 2003 (que introduce la evaluación de impacto de género en los presupuestos) y la aprobación en 2007 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se suma el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

El artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía, prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en su Título I, particularmente la ejercida por razón de sexo. Igualmente, el artículo 15 garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Además, con el objetivo de determinar las medidas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 7 establece que se aprobará el Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres. Así, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, se constituye como instrumento fundamental para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. El punto de partida es el análisis de la situación diferencial que, por razón de género, ocupan las mujeres y hombres en la sociedad. El objetivo de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se constituye en objetivo transversal de todas las medidas contenidas en el Plan y que deberán ser llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía.

Por su lado, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) tiene como finalidad promover las condiciones para que la igualdad de la mujer y el hombre andaluces sea real y efectiva, fomentando la participación y presencia de ésta en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural económica o política, en cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Además, la disposición adicional única de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, añade, entre las funciones del IAM, la coordinación de las políticas de igualdad.

Concretamente, una de las posibilidades que se plantean para las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral es la del autoempleo. Así, como señaló recientemente la propia presidenta del Banco Mundial de la Mujer, Inger Berggren, “el autoempleo es una salida real para muchísimas mujeres”. Por otro lado, también la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos ha señalado como objetivo prioritario la promoción del autoempleo, concretamente el de la mujer, entre los desempleados.

---

<sup>5</sup> Tomado de Asián-Chaves, 2012.

## 1.2. Especificidades en Yucatán

En México, las acciones jurídicas encaminadas al reconocimiento de la mujer como 'un ciudadano' más allá del género se dan en 1947, con la reforma al artículo 115 de la Constitución al reconocer su derecho a votar, aunque se condiciona la posibilidad de ser votada. En 1953 se dota de ciudadanía plena a la mujer; sin embargo, no es hasta 1974 cuando en forma literal se reforma y establece la igualdad entre el varón y la mujer. Este último hecho coincide con la convocatoria de la ONU para celebrar en México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer.

En 2001, se emite la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a la vez que se crea el Instituto Nacional de las Mujeres. A nivel local, en mayo de 2002 se crea el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (IEGY).

Tres nuevas Leyes relacionadas con el tema de género entran en vigor a nivel federal: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2007) y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). En consecuencia, en 2008, se publica la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, en la que se otorga la capacidad al gobierno estatal y municipal a establecer convenios de colaboración en materia de política pública y acciones que tengan como objeto eliminar la violencia de género, la difusión y capacitación de los derechos humanos de las mujeres. Se crea adicionalmente un Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, en el que convergen diferentes instituciones del ejecutivo así como de los otros poderes de la entidad.

El 29 de junio de 2010, se expide la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán, en la que se exhorta a que diversos entes públicos del Estado promuevan acciones para la toma de decisiones políticas, sociales y económicas, privilegiando una participación equitativa entre mujeres y hombres. Destaca el exhorto a fomentar la participación equitativa para el acceso a altos cargos públicos, así como en los procesos de selección, contratación y ascensos de personal en los tres poderes de gobierno, y en los diferentes ámbitos federal, estatal y municipal, así como de los organismos autónomos; actualizar y desarrollar estadísticas desagregadas por sexo sobre puestos decisorios en los sectores público, privado y de la sociedad civil.

En julio de 2010, se publica la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán, en la que se obliga a todos los entes públicos a "garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Constitución Política del Estado de Yucatán, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte." Se exhorta a eliminar obstáculos que limiten en los hechos el ejercicio del derecho humano a la no discriminación e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Estado de Yucatán.

En marzo de 2011, entra en vigencia la Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar la Trata de Personas en el Estado de Yucatán, la cual brinda lineamientos para el impulso de políticas públicas coordinadas interinstitucionalmente.

En 2012, entra en vigor la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (deroga la emitida en 2007).

A la par, existen diversos programas de los tres ámbitos de gobierno enfocados a fomentar el desarrollo de la mujer y su inserción al mercado laboral, principalmente a través de proyectos productivos, con especial énfasis en el ámbito rural por considerarse las zonas con mayor rezago y ser más evidentes las inequidades de género.

Yucatán, ha destacado por ser precursor a nivel nacional con otras acciones, como cambios en su código civil, y recientemente la puesta en marcha de un Centro de Justicia para las Mujeres.

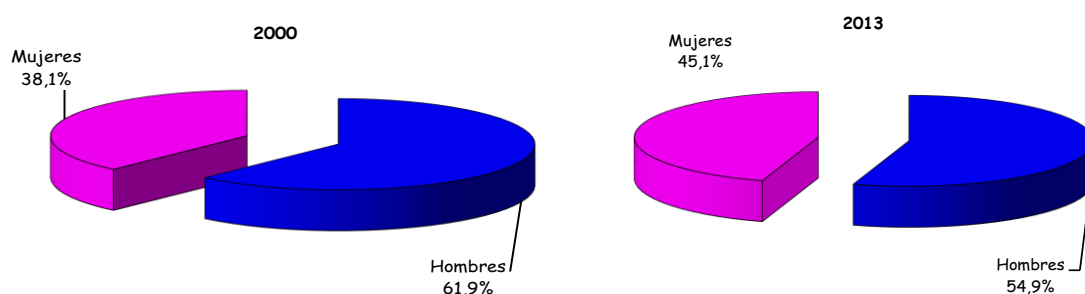
Con este panorama previo, revisaremos algunos indicadores de la inserción en el mercado laboral de la Mujer en México y Yucatán.

## LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

### 2.1. Andalucía

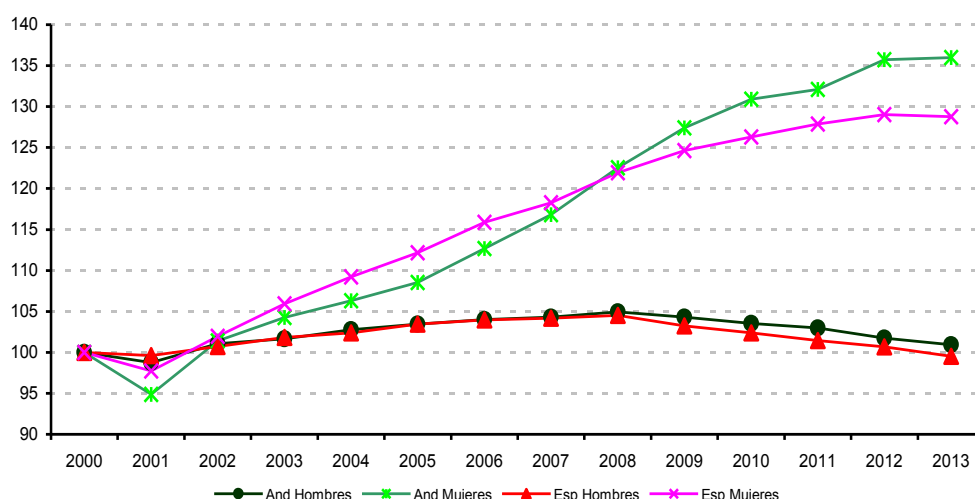
El crecimiento del número de mujeres que trabajan o desean hacerlo en Andalucía –es decir, la población activa femenina- ha sido espectacular en los últimos años, alcanzando en 2013, según los datos de la EPA, la cifra de 1.801.380 mujeres. Pese a los aumentos en la población activa femenina, junto a los descensos en la masculina, la comparación de las proporciones femeninas y masculinas, tanto en Andalucía como en el conjunto de España, revela que la presencia de mujeres, si bien es cada año mayor, aún es considerablemente inferior a la proporción de hombres, siendo su porcentaje superior al 50% en la población mayor de 16 años. Estas diferencias son más evidentes en la Comunidad andaluza que en la media española.

**Gráfico 1A. Población activa por sexo en Andalucía, porcentajes sobre el total**



Fuente: INE e IECA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

En comparación con la población masculina, el número de mujeres activas ha aumentado en mucha mayor medida. Así, si tomamos como punto de partida el año 2000, en estos 13 años la población activa femenina en Andalucía ha aumentado casi un 60%. Con este crecimiento, la población activa femenina ha pasado de representar el 38,1% de la población activa total en el año 2000, al 45,1% en 2013. La tasa de actividad femenina en Andalucía en 2013 fue del 51,99%, la mayor desde 1996, que es el primer año para el que se calcula esta tasa, aunque inferior a la masculina.

**Gráfico 2A. Evolución de la tasa de actividad por sexo, números índice 2000=100**

Fuente: INE e IECA, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

La evolución de la tasa de actividad en la Comunidad andaluza es semejante a la de la media española, fundamentalmente en lo que se refiere a la tasa masculina. Desde 2008 se observan algunas pequeñas discrepancias, como se desprende del gráfico 2A, siendo superiores los crecimientos de las tasas de actividad en Andalucía, sobre todo en el caso de las mujeres.

Pero quizás lo más relevante en el caso de las mujeres es su elevado peso en la inactividad, ya que el 59,5% del total de inactivos en Andalucía en 2013 eran mujeres. Ahora bien, lo más sugestivo es la razón por la que muchas de estas mujeres se mantienen en la situación de inactivas. Según los datos de la EPA, en 2013 el motivo principal de inactividad en una mujer es dedicarse a las labores del hogar, causa señalada por el 42,59% de las andaluzas inactivas. Este porcentaje va descendiendo en los últimos años, pero es llamativo si se compara con los hombres, para los cuales la principal razón de inactividad es el estar cobrando una pensión de jubilación o prejubilación (54,23% de los casos), y que argumentan la dedicación a labores del hogar solo en un 6,94%.

Con los datos de la EPA se observa que la caída ha sido superior en el empleo masculino que en el femenino, aumentando nuevamente el Índice de Feminización de la ocupación en Andalucía. Pese al aumento del índice en los últimos años, todavía está bastante por debajo del valor 100, sobre todo en Andalucía.

**Tabla 1A. Índices de Feminización de la ocupación en Andalucía y España**

Índice de feminización	Andalucía	España
2012	78,24	83,22
2013	78,14	83,75

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

Haciendo el análisis por sexo, se observa que las tasas de ocupación descendieron más para los hombres que para las mujeres. Si se atiende a la edad, las menores tasas de ocupación se encuentran en el tramo de edad de los más jóvenes (de 16 a 19 años) en ambos sexos, aunque el tramo donde los descensos han sido especialmente significativos ha sido el de los jóvenes de 20 a 24 años, y fundamentalmente en el caso de las mujeres de estas edades. En cambio,

donde únicamente se produce un leve ascenso en la tasa de ocupación es en el caso de las mujeres de 55 años y más en Andalucía.

**Tabla 2A. Evolución de las tasas de ocupación**

ANDALUCÍA						
Grupos de edad	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	4,72	3,40	4,07	4,03	2,96	3,50
De 20 a 24 años	24,23	25,77	24,98	22,54	20,24	21,41
De 25 a 54 años	62,71	50,92	56,89	61,19	49,73	55,52
55 años y más	19,40	10,39	14,47	19,29	10,75	14,63
Total	44,19	33,29	38,64	42,94	32,21	37,46

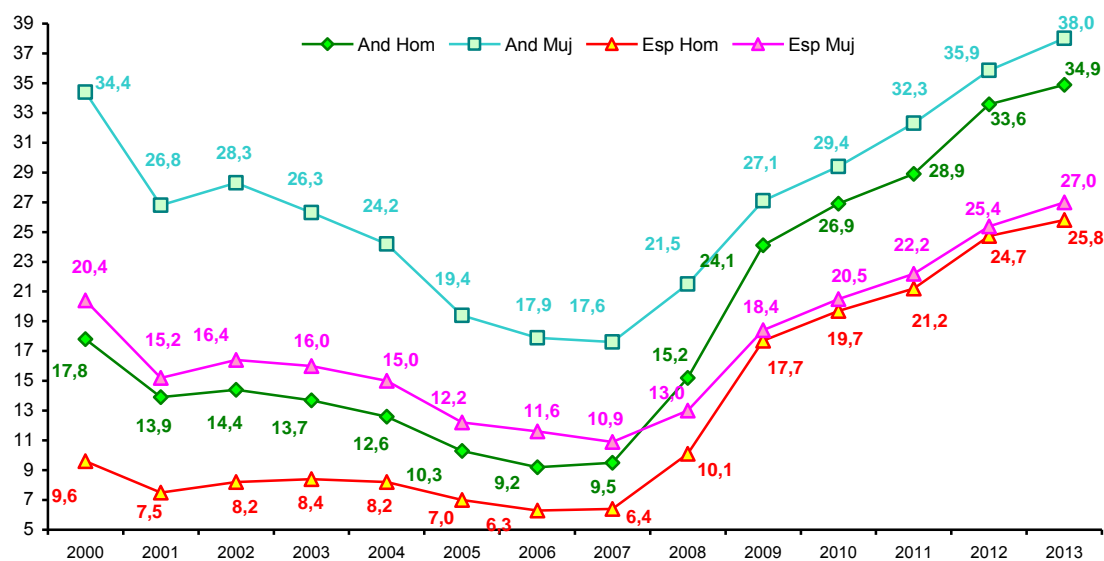
ESPAÑA						
Grupos de edad	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	5,33	4,20	4,78	5,08	3,46	4,29
De 20 a 24 años	31,14	30,92	31,03	29,25	27,85	28,56
De 25 a 54 años	71,15	61,28	66,26	70,19	60,39	65,32
55 años y más	23,71	14,30	18,55	22,87	14,27	18,16
Total	50,38	39,83	44,97	49,12	38,89	43,86

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

También con la crisis descendieron en principio en mayor medida las tasas de ocupación para los hombres, pero desde 2011 la situación ha cambiado y en Andalucía en 2013 la caída ha sido superior para las mujeres, y muy superior en ambos casos que para el total español.

Desde el principio de la crisis, se ha venido constatando que esta crisis está teniendo una especial repercusión en el aumento de las tasas de paro masculino, aunque no en el total de hombres desempleados, cuyo número aumentó menos en 2011 que el de mujeres (en 2011 el número de hombres parados aumentó en 43.750, mientras que el de mujeres lo hizo en 57.780).

**Gráfico 3A. Evolución de las tasas de paro por sexo en Andalucía y España**



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

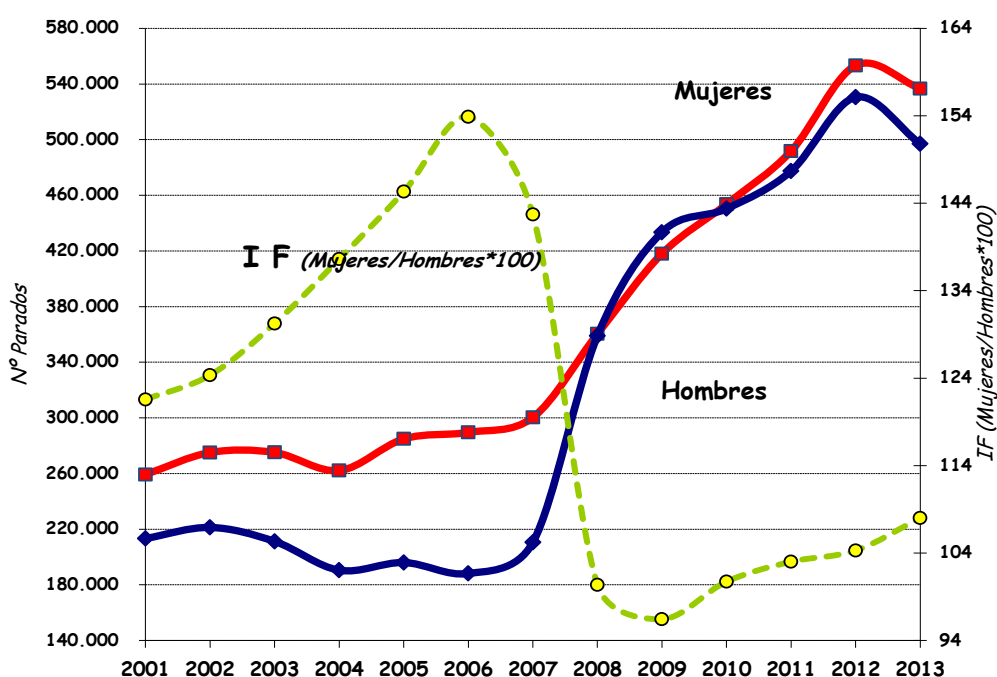
En 2013 fue mayor el aumento el número de mujeres desempleadas que de hombres y se acrecentaron las diferencias entre las tasas de paro por sexo. Es decir, el mayor aumento de las



tasas de paro masculinas tuvieron lugar al comienzo de la crisis, cuando se vieron duramente afectados los empleos de la construcción y de algunas actividades industriales fuertemente masculinizadas, pero a medida que la crisis se va alargando, y se empiezan a notar sus efectos en el sector servicios y en actividades del sector público, el paro femenino comienza a mostrar incrementos superiores al masculino, como estamos viendo ahora con mayor claridad.

También los datos de paro registrado del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) confirman que, tras la mayor subida del paro masculino como consecuencia de la crisis, que hizo que superara al femenino en 2009, ya en 2010, y nuevamente en 2011 vuelve a crecer más el paro registrado femenino, que fue en diciembre de 2011 de 491.760 mujeres y de 477.392 hombres. Esto ha llevado a que el Índice de Feminización del paro registrado vuelva a superar el valor 100 (valor que indica que hay el mismo número de mujeres que de hombres). Así, tras los continuos aumentos del índice hasta que en 2006 el IF tomó el valor 153,9 indicando que más del 60% de las personas registradas como paradas eran mujeres, descendió hasta 96,44 en 2009 (único año en el que el número de hombres parados fue superior al de mujeres), para nuevamente iniciar un nuevo ascenso y tomar en 2011 un valor de 103,01. Los datos más recientes informan de un descenso en diciembre de 2013 de la cifra de hombres registrados como parados, superior al descenso en el de mujeres, resultando unas cifras de paro registrado de 536.704 mujeres y de 496.943 hombres. Estas variaciones hicieron que el Índice de Feminización del paro registrado aumentase en 2013.

**Gráfico 4A. Evolución del paro registrado por sexo en Andalucía (último mes de cada año)**



Fuente: Argos, Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía.

El desempleo también incide más gravemente en las personas más jóvenes, de modo que si se une sexo y edad, se observa que el desempleo ha afectado especialmente a las mujeres andaluzas en los grupos de edades más jóvenes, de 16 a 19, cuyas tasas de paro en 2013 alcanzaron la escalofriante cifra de un 80,02%. También aumentaron las tasas de paro femenino para todos los demás grupos de edad, así como las masculinas.

**Tabla 3A. Tasas de paro por sexo y grupos de edad (2012-2013).**

ANDALUCÍA						
Grupos de edad	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	77,96	78,98	78,35	78,37	81,93	80,02
De 20 a 24 años	60,44	56,64	58,63	62,63	63,50	63,04
De 25 a 54 años	31,21	33,90	32,43	32,61	35,98	34,15
55 años y más	26,94	27,75	27,26	29,27	29,74	29,45
Total	33,58	35,85	34,59	34,93	38,05	36,34

ESPAÑA						
Grupos de edad	2012			2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 19 años	72,01	73,47	72,65	72,48	76,45	74,18
De 20 a 24 años	50,49	47,65	49,13	52,73	50,99	51,91
De 25 a 54 años	23,22	23,99	23,57	24,10	25,67	24,83
55 años y más	17,12	17,01	17,07	19,43	18,93	19,21
Total	24,73	25,38	25,03	25,79	27,02	26,36

Fuente: INE. *Encuesta de Población Activa (metodología 2005)*.

Uno de los elementos esenciales que se pueden ver atacados en situaciones de crisis es el de la estabilidad laboral. Las múltiples reformas habidas en la regulación laboral española han tratado de reducir la temporalidad (o al menos eso ponía en sus propósitos y objetivos), aunque los datos muestran que los aumentos en la flexibilidad laboral exigidos desde diferentes ámbitos y organismos, de momento, no han conseguido frenar la escalada de temporalidad en España, y particularmente en Andalucía.

El hecho de que los datos más recientes muestren un descenso en la tasa de temporalidad no debe interpretarse como resultado positivo de dichas reformas, sino que, como consecuencia directa de la destrucción de empleo derivada de la crisis, los primeros afectados son los empleos más inestables, y por ello se percibe un descenso mayor en los contratos temporales, más fáciles de rescindir, aunque los indefinidos también continúan cayendo.

De este modo, el análisis de la evolución de la temporalidad por sexo en Andalucía, y según se trabaje en el sector público o en el privado, indica que la tasa de temporalidad descendió 1 punto porcentual en 2013 (un -3,06%), y que esta reducción, al contrario que en años anteriores, fue notablemente superior para las mujeres. Este descenso en la tasa de temporalidad, igual que en los tres años precedentes, se correspondió primordialmente con el descenso de la temporalidad en el sector público. La tasa de temporalidad en 2013 continúa siendo superior en el sector privado y continúa siendo superior para las mujeres que para los hombres.

**Tabla 4A. Asalariados en Andalucía por sexo y tipo de contrato**

Sector y sexo	2012				2013			
	Total	Indf.	Temp	T.T	Total	Indf.	Temp	T.T
Total	2.151,6	1.449,1	702,6	32,65%	2.055,8	1.405,0	650,7	31,65%
Hombres	1.154,6	794,1	360,5	31,23%	1.094,6	755,8	338,8	30,95%
Mujeres	997,1	655,0	342,0	34,30%	961,2	649,2	312,0	32,46%
Sector Público	534,7	427,8	107,0	20,01%	498,3	404,1	94,2	18,90%
Hombres	261,6	221,0	40,7	15,56%	249,3	213,2	36,1	14,47%
Mujeres	273,1	206,8	66,3	24,27%	249,0	190,9	58,1	23,32%
Sector Privado	1.616,9	1.021,4	595,6	36,83%	1.557,5	1.000,9	556,6	35,74%
Hombres	893,0	573,2	319,8	35,82%	845,2	542,6	302,7	35,81%
Mujeres	723,9	448,2	275,7	38,08%	712,2	458,3	253,9	35,65%

Fuente: INE. EPA (metodología 2005). Valores en miles y tasas en %.

El sector económico con más elevada temporalidad, con gran diferencia respecto al resto, es la Agricultura, especialmente en el caso de las mujeres. También es elevada la temporalidad en la Construcción, siendo en este caso muy superior la tasa de temporalidad masculina a la femenina, aunque su evolución ha sido de aumento en las mujeres, mientras se ha reducido ligeramente para los hombres. En todas las actividades de servicios son superiores las tasas de temporalidad femeninas. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que algunos sectores tienen una presencia muy mayoritaria de hombres, lo que en parte puede desvirtuar las comparaciones de la tasa de temporalidad distinguiendo por sexo.

Según los datos suministrados por el Observatorio de Empleo (ARGOS) del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), en 2013 se registró un ascenso en la contratación en Andalucía con respecto a 2012, que fue algo más de 3 veces superior en el caso de los hombres en términos relativos, principalmente por el fuerte incremento de la contratación temporal en éstos. Los contratos a mujeres subieron en menor medida, pero su incremento se produjo fundamentalmente en los indefinidos, que casi duplican el incremento de los temporales, aunque su cuantía es minúscula en comparación con el número de contratos temporales.

**Tabla 5A. Contratos registrados en 2013 en Andalucía por sexo y tipo**

Sexo	Nº de contratos			Variación interanual relativa		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Hombre	64.374	2.099.673	2.164.047	2,31%	12,88%	12,53%
Mujer	57.528	1.455.098	1.512.626	6,27%	3,56%	3,66%
Total	121.902	3.554.771	3.676.673	4,14%	8,87%	8,70%

Fuente: Observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo.

Es un hecho que la jornada a tiempo parcial se utiliza con mayor frecuencia por las mujeres, tanto en España como en Andalucía. Esta situación se viene explicando fundamentalmente por su mejor adaptación a las peculiares circunstancias de este tipo de jornada, ya que les permite conciliar su vida familiar y laboral, es decir, debido a que continúan manteniéndose los estereotipos de género que llevan a la división sexual del trabajo. Así, mientras que en 2013 las mujeres en Andalucía suponían el 43,9% del total de ocupados, su porcentaje en el caso de las personas ocupadas a jornada parcial era del 72,0%. Este peso de las mujeres en el tiempo parcial se ha reducido con respecto a 2012 debido al aumento de ocupados a tiempo parcial masculinos, mientras las mujeres permanecen prácticamente con el mismo número.

**Tabla 6A. Ocupados según sexo y tipo de jornada (miles de personas), 2013**

	Miles de personas			Porcentajes s/ total a tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Completa</b>	<b>1.302,90</b>	<b>793,6</b>	<b>2.096,40</b>		
<b>Parcial debido a</b>					
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,5	8,3	13,8	4,4%	2,6%
Enfermedad o incapacidad propia	2,5	2,1	4,6	2,0%	0,7%
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,4	31,6	32	0,3%	9,8%
No haber encontrado un trabajo de jornada completa	98,7	220,6	319,3	78,8%	68,4%
No querer un trabajo de jornada completa	4,1	20,7	24,8	3,3%	6,4%
Otras razones o desconoce el motivo	13,2	19,6	32,8	10,5%	6,1%
<b>Total</b>	<b>125,3</b>	<b>322,3</b>	<b>447,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total</b>	<b>1.428,20</b>	<b>1.115,90</b>	<b>2.544,10</b>		

Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

Una cuestión fundamental a tener en cuenta en el análisis del tiempo parcial es el de las motivaciones por las que se está contratado en esta modalidad. Así, aunque el motivo fundamentalmente aducido para el tiempo parcial es no haber encontrado trabajo de jornada completa, una de las cuestiones más llamativas es que cuando el motivo es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, el porcentaje sobre el total de ocupados a tiempo parcial es de solo un 0,3% para los hombres frente a un 9,8% para las mujeres. Así, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de niños o enfermos asciende al 98,8% del total de ocupados a tiempo parcial cuyo motivo es el cuidado de niños, etc. (con un ascenso de 1,2 puntos porcentuales respecto a 2012). Esta cuestión ratifica lo ya comentado sobre la posibilidad de conciliación con la vida familiar que permite este tipo de contratación, y su uso mayoritario por parte de las mujeres.

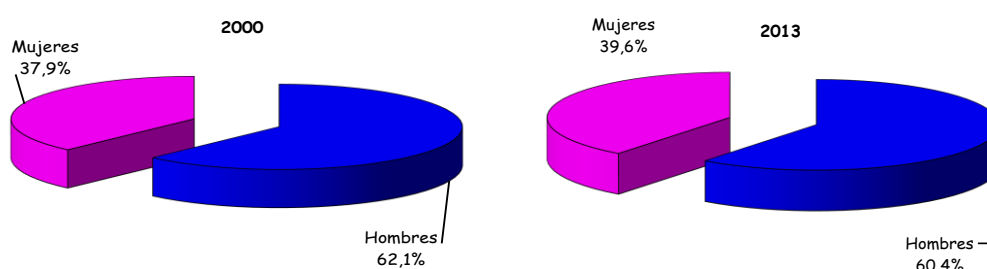
Evidentemente, el hecho de tener un contrato a tiempo parcial tiene repercusiones directas sobre las condiciones laborales, tales como un menor salario, menores perspectivas de promoción, menor cotización a la Seguridad Social, y un largo etcétera. Esta circunstancia explica, en parte, la situación de discriminación de la mujer en determinados aspectos del mercado laboral, como los relativos a la discriminación salarial –aunque obviamente son más los motivos que inciden en ello–, la discriminación vertical, su menor poder de presión en la negociación colectiva, etc.

## 2.2. Yucatán

En Yucatán el número de mujeres que trabaja o desea hacerlo, medido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) a través de la ENOE, nos muestra que la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, ha aumentado durante los últimos años de forma sostenida pero leve. En 2013, las mujeres que conformaban este grupo ascendían a 404.959. Considerando el total de las personas activas entre el año 2000 y 2013, observamos que la proporción mujeres-hombres ha evolucionado favorablemente para ambos, aunque en mayor medida para las mujeres. En este periodo, se sumaron al grupo de las mujeres de la PEA un total de 119.991, lo que representa un incremento del 42,1%, y en el caso masculino este porcentaje es del 29,04%. En 2013, la PEA está compuesta de un 40,15% mujeres y 59,85% hombres, mientras que estas cifras en el 2000 fueron del 37,86% y 62,14% respectivamente.

Al contrastar las cifras de Yucatán con las de México, se observa que la PEA de mujeres es mayor en Yucatán, ya que la media nacional en 2013 se ubica 1,77 puntos porcentuales por debajo para este grupo. Aún en este contexto, es evidente la gran brecha que existe entre la PEA femenina y masculina en los dos ámbitos. En ambos casos, la PEA de mujeres tendría que incrementarse en forma significativa (49% y 60%) para poder estar a la par de la masculina.

**Gráfico 1Y. Población económicamente activa (PEA) por sexo en Yucatán, porcentajes sobre el total**



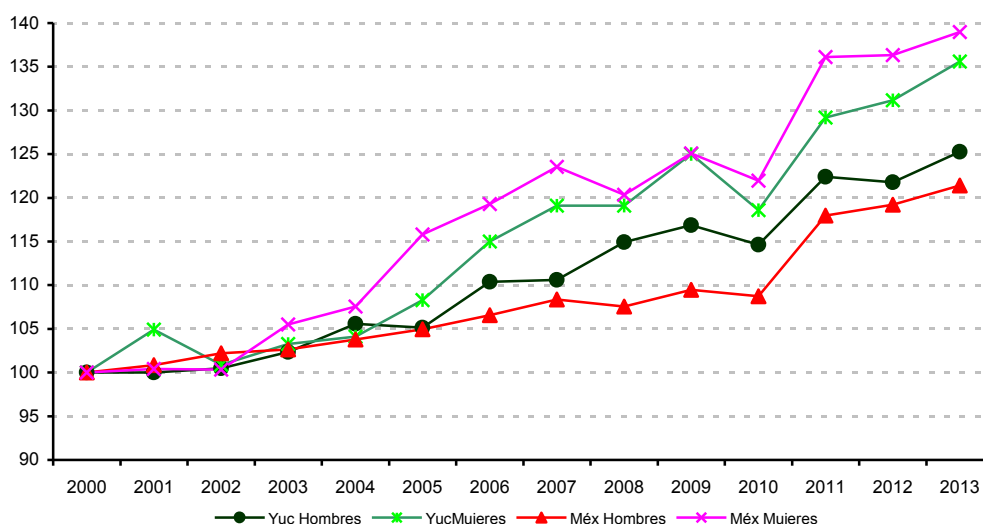
Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

\*Tomando como base el dato del último trimestre de cada año

Se puede observar en la evolución que ha tenido la PEA en el periodo 2000-2013, que en ningún momento se tiene un retroceso a nivel nacional o local por debajo de las cifras al año 2000.

En este periodo se incorporaron a la PEA femenina de Yucatán un total de 112.818 mujeres, cifra menor en términos absolutos que el número de varones (128.933), pero proporcionalmente mayor, ya que significó un incremento del 40,44% en las mujeres y un 27,86% para los hombres. En términos generales, se observa una evolución similar tanto a nivel nacional como local.

**Gráfico 2Y. Evolución de la tasa de actividad por sexo. Números índice (2000=100).**



Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE)*.

Por otra parte, la Población No Económicamente Activa (PNEA) en Yucatán se estimó en 2013 en 562.444, de la cual el 72,4% corresponde a las mujeres. De esta población de mujeres, menos del 10% estaría Disponible para trabajar, sin embargo en gran medida no busca empleo por considerar que no tiene posibilidades. Por otra parte, el grupo de población de la PNEA no disponible se compone en forma muy similar a la anterior, es decir está conformada en más de un 70% por mujeres. De estas 370.039 yucatecas, destaca que el 83% expresó como argumento su “falta de interés para trabajar por atender otras obligaciones”. En segundo lugar, pero en forma poco significativa (10,37%) se encuentran aquellas “con interés para trabajar, pero bajo un contexto que les impide hacerlo” y son las que explícitamente expresaron no tener a nadie más en el hogar para hacerse cargo de los niños pequeños, enfermos o ancianos, o porque algún familiar les prohíbe trabajar o también por algún impedimento físico de carácter temporal (embarazo difícil o avanzado, convalecencia de una enfermedad o accidente).

La ocupación<sup>6</sup> tanto a nivel nacional como de Yucatán se mantiene en rangos favorables para ambos sexos. Sin embargo, es importante destacar que entre 2010 y 2013, más del 60% de la ocupación corresponde a los hombres. Los índices de feminización son más favorables a nivel estatal que a nivel nacional, aun cuando distan de ser equitativos. En 2013, por cada 100 hombres ocupados en el mercado laboral, hay 66 mujeres.

<sup>6</sup> Como se verá a continuación, al definir el concepto de ocupación en México, muchas cifras del mercado laboral utilizadas anteriormente para el análisis en Andalucía y España no pueden compararse directamente con las de Yucatán y México, al partir de clasificaciones diferentes. En cualquier caso, resulta interesante su análisis, siempre teniendo en cuenta las limitaciones para su comparación directamente.

Tabla 1Y. Índices de Feminización de la ocupación en Yucatán y México

Índice de feminización	Yucatán	México
2012	65.62	61.92
2013	66.22	62.21

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

*\*Tomando como dato el último trimestre de cada año.*

Atendiendo las cifras que proporciona el INEGI sobre la desocupación, no se aprecia un problema relevante. La tasa de ocupación<sup>7</sup> de mujeres yucatecas en 2013 fue de 96,74%, mientras que la de hombres fue de 98,01%. La brecha mayor entre ambas tasas se dio en 2004 cuando la desocupación local de hombres se estimó en 1,7 y la de mujeres en 4,5, siendo ésta la mayor tasa de desocupación en el periodo 2000-2013, sin embargo en todo el periodo la desocupación femenina es superior.

Tabla 2Y. Evolución de las tasas de ocupación

Sexo	YUCATÁN			MÉXICO		
	2012	2013	Variación	2012	2013	Variación
Hombres	97,79	98,01	0,22%	95,08	95,42	0,34%
Mujeres	97,39	96,74	-0,65%	95,10	95,31	0,21%
Total	97,63	97,50	-0,13%	95,08	95,38	0,30%

Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

*\*Tomando como dato el último trimestre de cada año.*

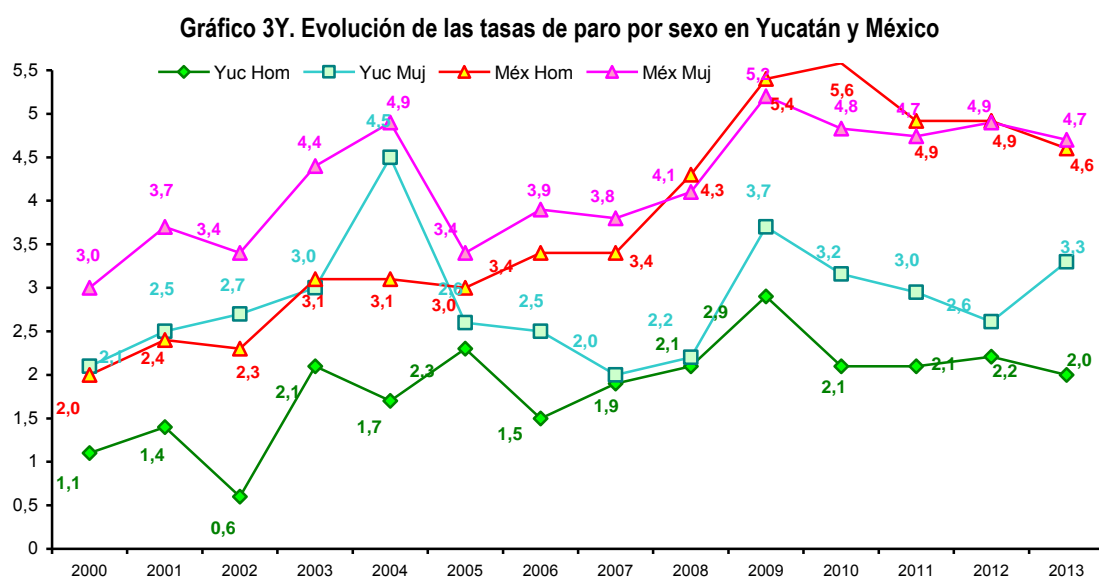
A nivel nacional, aun cuando la desocupación es más alta que en Yucatán, tampoco resulta alarmante, pues la máxima registrada en el mismo periodo es de 5,58 y correspondió a la de hombres en 2010. Sin embargo se observa que de 2008 a 2012, la desocupación masculina fue superior que la femenina. En 2013 vuelve a ser superior la desocupación de mujeres, pero con una diferencia mínima de 0,1%.

Respecto a la población desocupada el grupo más numeroso se concentra en las mujeres de entre 25 y 44 años, la cual duplica la de hombres en el mismo rango de edad. La razón principal de la desocupación femenina es porque “renunció o dejó su empleo” ya que del total de la estimación que realiza el INEGI, el 49,9% argumentó esto.

Cabe destacar, que si bien Yucatán es una de las entidades federativas de México con menor tasa de desocupación, es al mismo tiempo de los estados con ingresos más bajos. De acuerdo a las estadísticas, en Yucatán el 50,6% de la población tiene ingresos diarios equivalentes a 2 salarios mínimos o menos<sup>8</sup>.

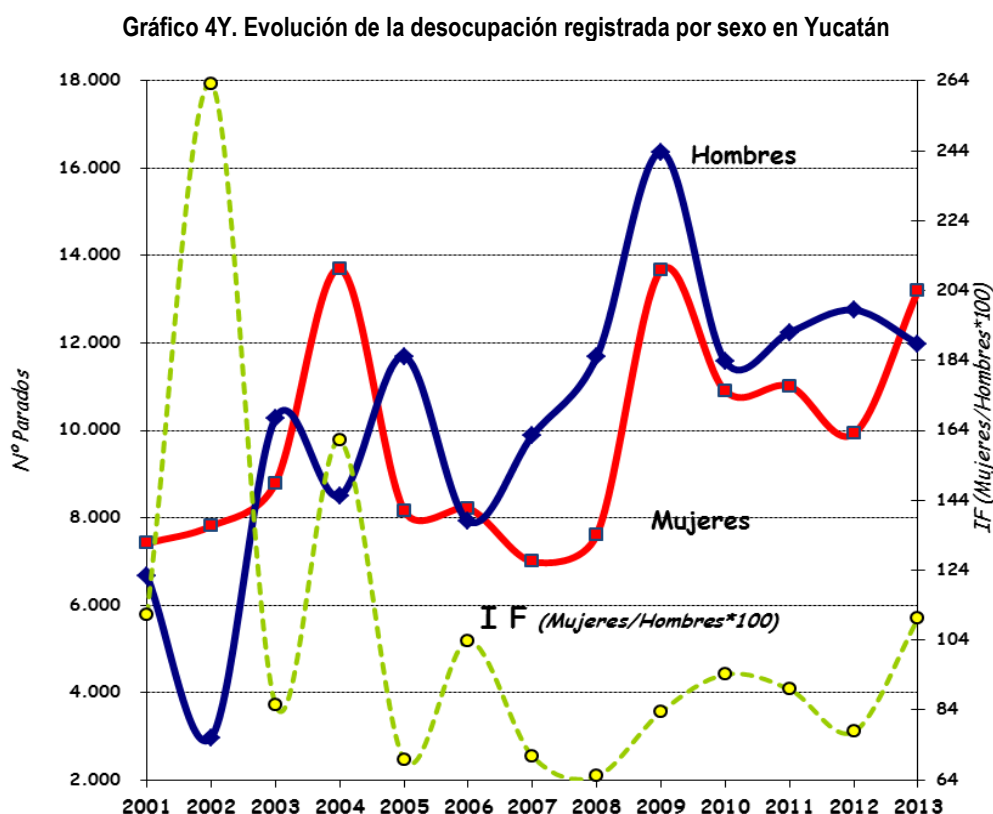
<sup>7</sup> El concepto de ocupación en México se refiere a la persona de 12 y más años que realizó alguna actividad económica, al menos una hora en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o en especie. Incluye a las personas que tenían trabajo pero no laboraron en la semana de referencia por alguna causa temporal, sin que hayan perdido el vínculo con su trabajo (vacaciones, licencia por maternidad, enfermedad, mal tiempo o porque estaban en espera de iniciar o continuar con las labores agrícolas, etcétera). También están incluidas las personas que ayudaron en el predio, fábrica, tienda o taller familiar sin recibir un sueldo o salario de ninguna especie, así como a los aprendices o ayudantes que trabajaron sin remuneración.

<sup>8</sup> Equivalente a 6,8 euros de acuerdo al tipo de cambio promedio del mes de marzo de 2014.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

La desocupación femenina en el periodo 2000-2013, alcanza su mayor número en 2004, con un total de 13.703 mujeres, mientras que la cifra más alta en los hombres fue recientemente en 2009 con 16.368.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

En el año 2000, por cada hombre desocupado había 1,18 mujeres que no tenía empleo; al año siguiente la cifra disminuyó a 1,11 mujeres por hombre. El índice de feminización de la desocupación alcanza un valor menor a 100 en el año 2003, en 2005 y en el período que abarca

de 2007 a 2012, años en los que las mujeres estaban menos desempleadas que los hombres pues por cada hombre desempleado había menos de una mujer en esa situación.

El valor máximo se registra en el año 2002 con un valor de 263,17 en dicho índice, cuando 7.811 mujeres estuvieron desocupadas, lo cual coincide con el menor número de varones desocupados de todo el periodo. Es el año cuando la situación para las mujeres en el mercado laboral se agrava, pues había 2,63 mujeres desocupadas por cada hombre que también lo estuvo. En 2013, la feminización de la desocupación es de 110,16, con una diferencia numérica de 1.217 personas, lo que significa que por cada hombre en desocupación habían 1,10 mujeres en similar condición. Destaca que el número de desocupadas supera las 13.000 lo que la convierte en la tercera cifra más alta del periodo.

**Tabla 3Y. Trabajadores subordinados y remunerados en Yucatán por sexo y tipo de contrato<sup>9</sup>**

Sexo	2012						2013					
	Contrato escrito			Sin C.E.**			Contrato escrito			Sin C.E.		
	Total	Indf.	Temp.	N.E.*	Otros	TT	Total	Ind.	Temp.	N.E.	Otros	TT
Total	610.446	235.710	32.897	1.379	340.460	5,39%	629.766	263.018	35.538	683	330.527	5,64%
Hombres	381.489	146.943	19.121	1.058	214.367	5,01%	388.580	166.619	17.212	295	204.454	4,43%
Mujeres	228.957	88.767	13.776	321	126.093	6,02%	241.186	96.399	18.326	388	126.073	7,60%

\*No Especificado \*\*Sin contrato escrito (incluye a los que trabajan sin un contrato escrito y a los no especificados)

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS-INEGI. Datos del cuarto trimestre de 2012 y 2013.

Para el año 2012, del total de los hombres con remuneración, el 5,01% tenían un contrato temporal, cifra que disminuyó al año siguiente con el 4,43%. El número de hombres con contrato indefinido aumentó 19.676 en un año en comparación con la disminución de 1.909 de contratos temporales. A diferencia de los hombres, las mujeres incrementan su tasa de temporalidad en el mismo periodo de tiempo (2012-2013) pasando de 6,02% a 7,60%. En 2012 el 62,49% de los contratados eran hombres frente al 37,51% que eran mujeres, en 2013 la tendencia favorece a las mujeres ya que aumenta su porcentaje a un 38,29%. Este aumento, sin embargo, es para contratos temporales como puede observarse en el incremento de la tasa de temporalidad, aunque los contratos indefinidos para las mujeres también aumentan en 7.632.

**Tabla 4Y. Tasas de Trabajadores subordinados y remunerados en Yucatán por sexo y tipo de contrato**

Sexo	2012					2013				
	Contrato escrito				Sin C.E.	Contrato escrito				Sin C.E.
	Total	Indf.	Temp.	N.E.*		Total	Indf.	Temp.	N.E.	
Total	100%	38,61%	5,39%	0,23%	55,77%	100%	41,76%	5,64%	0,11%	52,48%
Hombres	100%	38,52%	5,01%	0,28%	56,19%	100%	42,88%	4,43%	0,08%	52,62%
Mujeres	100%	38,77%	6,02%	0,14%	55,07%	100%	39,97%	7,60%	0,16%	52,27%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. STPS-INEGI. Datos del cuarto trimestre de 2012 y 2013.

<sup>9</sup> El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), clasifica a los trabajadores subordinados y remunerados de acuerdo a su tipo de contrato en trabajadores con contrato escrito (que a su vez los divide en temporal, indefinido o contrato de tipo no especificado), sin contrato escrito y no especificado. Para facilitar el análisis de los datos se agruparon en el apartado de \*Otros al total de trabajadores con contrato de tipo no especificado, sin contrato escrito y no especificado.



Los datos expresados en porcentajes de la tabla 4Y muestran que la preocupación de Yucatán, aunque es un fenómeno que se reproduce a nivel nacional, no son los empleos temporales, puesto que indistintamente del sexo, las cifras no son altamente representativas. Obsérvese, sin embargo, que es mayoría absoluta el número de trabajadores hombres y mujeres que laboran Sin Contrato Escrito. Esto deja en evidencia la alta informalidad que existe en el país, lo que deja en desventaja a cualquier individuo, pues los priva de prestaciones y garantías laborales.

**Tabla 5Y. Contratos registrados<sup>10</sup> en 2013 en Yucatán por sexo y tipo**

Nº de contratos					Variación interanual relativa			
Sexo	Temporal	Indefinido	Contrato de tipo no especificado	Total	Temporal	Indefinido	Contrato de tipo no especificado	Total
Hombre	17.212	166.619	295	184.126	-9,98%	13,39%	-72,12%	10,17%
Mujer	18.326	96.399	388	115.113	33,03%	8,60%	20,87%	11,91%
Total	35.538	263.018	683	299.239	8,03%	11,59%	-50,47%	10,84%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (STPS-INEGI, 2013). Cuarto trimestre.

Las mujeres en el año 2013 presentan más contrataciones temporales que los hombres con 18.326 frente a los 17.212. Si bien lo anterior es positivo, cuando se refiere a contrataciones indefinidas las mujeres presentan una disminución considerable en el número de contrataciones de este tipo, con apenas 96.399 en comparación con los 166.619 para los hombres. Medido en porcentajes, los hombres representan el 63,34% de las contrataciones indefinidas totales, mientras que las mujeres apenas representan un 36,66%. Claramente hay una tendencia en que los contratos temporales para las mujeres se incrementen anualmente mientras que los hombres tienden a tener más oportunidades de contratación indefinida.

**Tabla 6Y. Ocupados según sexo y duración de la jornada de trabajo 2013**

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Completa	456.918	206.411	663.329
Parcial	118.490	177.263	295.753
Otros	16.173	8.086	24.259
Total	591.581	391.760	983.341

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (STPS-INEGI, 2013). Cuarto trimestre.

En cuanto a la jornada laboral, los hombres muestran una clara tendencia a mantener jornadas completas. Del total de hombres, el 77,2% labora jornadas completas y solo el 20% lo hace en jornadas parciales. En el caso de las mujeres los porcentajes de jornadas completas y parciales son de 52,7% y 45,2% respectivamente. Cabe destacar que en 2011 estos datos eran 61,2% y 36%. Se observa que en los dos últimos años hay una tendencia al incremento de las jornadas parciales en el caso de las mujeres<sup>11</sup>.

<sup>10</sup>Se estableció que el número de contratos registrados en el año 2011 es igual al número de contratos escritos que hubieron en el mismo.

<sup>11</sup> La ENOE no contempla entre sus preguntas las razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial.

## COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL EN ANDALUCÍA Y YUCATÁN A TRAVÉS DE ALGUNOS INDICADORES

INDICADOR ANDALUCÍA	INDICADOR YUCATÁN	COMENTARIOS
<b>Población Activa Femenina</b> (% sobre la PA total) 2000=38,1% 2013=45,1%	<b>Población Económicamente Activa Femenina</b> 2000=37,9% 2013=39,6%	Aunque las cifras de inicio en el año 2000 son similares, la evolución en los últimos 13 años, ha sido por mucho, más favorable para la región de Andalucía. Los cambios en este sentido para Yucatán, resultan muy pobres
<b>Tasa de actividad España/Andalucía</b> Comportamiento semejante	<b>Tasa de actividad México/Yucatán</b> Comportamiento semejante	Ambas localidades reflejan las dinámicas nacionales
<b>Motivos para la inactividad de la mujer</b> Población inactiva= 59,5% son mujeres  42,59% de las inactivas argumentan “dedicarse a las labores del hogar”	<b>Motivos para la inactividad de la mujer (Población No Económicamente Activa)</b> PNEA= 72,4% son mujeres PNEA Femenino Disponible para trabajar=<10% *No busca empleo por considerar que no tiene posibilidades” PNEA femenino no disponible para trabajar >90% *No tienen interés en trabajar porque atienden otras obligaciones (83%)	En el caso de México la población No activa está compuesta en más de un 70% de mujeres. La inactividad tiene dos vertientes, las Disponibles y las No Disponibles para trabajar. Destaca que en Yucatán, la mayor parte de ellas se descarta a sí misma para trabajar ya que asumen que deben atender otras obligaciones. En el caso de las pocas inactivas que estarían dispuestas a trabajar, la barrera mayor resulta ser una pobre visión de sus propias capacidades o posibilidades. En Andalucía la principal causa de inactividad femenina es la dedicación a labores del hogar.
<b>Índice de Feminización de la Ocupación Andalucía / España</b>  2013=78,14 / 83,75	<b>Índice de Feminización de la Ocupación Yucatán / México</b>  2013= 66,22 / 62,21	Las brechas son semejantes en la comparación local/nacional, pero aunque Yucatán está en mejor situación respecto a la media del país, el índice es más favorable en Andalucía-España. La brecha entre las medias nacionales de ambos países es de 21,54
<b>Tasas de ocupación femenina en 2013</b>  Andalucía=32,21 España=38,89	<b>Tasas de ocupación femenina en 2013</b>  Yucatán= 96,74 México= 95,31	Las altas tasas de ocupación en México tienen su origen en una distorsión en su metodología de medición, pues el concepto de ocupación dista del de empleo. Otra característica son los niveles de sueldos. En Yucatán más del 50% de la población percibe el equivalente a 6,8 euros por día o menos
<b>Tasa de temporalidad por sexo en Andalucía 2013</b>  TT <sub>H</sub> = 30,95% TT <sub>M</sub> = 32,46%	<b>Tasa de contratos temporales por sexo en Yucatán 2013</b>  TT <sub>H</sub> 4,43% TT <sub>M</sub> =7,60%	Hay amplias diferencias entre las tasas de ocupación con contratos temporales en Andalucía y Yucatán. En el primer caso, del total de mujeres con contratos, el 32,46% son de forma temporal, mientras que en Yucatán, sólo es el 7,6%. En apariencia, este indicador favorece a las yucatecas, sin embargo, es importante poner en perspectiva que: Tasa de ocupados H. sin contrato escrito= 56,19% Tasa de ocupados M. sin contrato escrito= 55,07%
<b>Índice de feminización del paro registrado en Andalucía</b>  2006=153,9 2013= 108,0	<b>Índice de feminización de la desocupación registrada en Yucatán</b>  2002=263,2 2013= 110,2	El número de mujeres registradas como desempleadas en las oficinas de empleo es superior al de los hombres, siendo algo superior la diferencia en el caso de Yucatán. El valor máximo del IF, considerando desde el año 2000, se alcanzó en Yucatán en 2002 y en Andalucía en 2006. Después los índices se fueron reduciendo aunque han vuelto a subir en los últimos años.
<b>Peso de las mujeres en el tiempo parcial y en el tiempo completo. Andalucía, 2013</b> Jornada parcial= 72,0% Jornada completa= 38,0%	<b>Peso de las mujeres en el tiempo parcial y en el tiempo completo. Yucatán, 2013</b> Jornada parcial= 45,2% Jornada completa= 52,7% Otros= 2,1%	Las mujeres son mayoría en las contrataciones a tiempo parcial, lo que les permite seguir cumpliendo con su “rol femenino” y compatibilizar el trabajo fuera y dentro del hogar. Esta situación, aunque con matices, se da en Andalucía y en Yucatán, que aún mantienen una fuerte división sexual del trabajo.

## REFLEXIONES FINALES

La situación de las mujeres en el mercado laboral dista de haber alcanzado la igualdad real peso a los avances conseguidos en las últimas décadas. Esta situación de desigualdad ha quedado puesta de manifiesto en este trabajo con la información referida a dos regiones pertenecientes a dos países diferentes: Andalucía en España y Yucatán en México. En ambos casos se ha comprobado, pese a las dificultades estadísticas debidas a algunas diferencias metodológicas en las clasificaciones de ambos países, que la mujer se encuentra subrepresentada en el mercado laboral en general, y cuando su participación excede a la masculina, caso del empleo a tiempo parcial, por ejemplo, no es precisamente en las situaciones favorables.

De este modo, hemos comprobado que la participación femenina en la población activa es aún inferior a la masculina, así como menor a la que le correspondería por su peso en la población total. Asimismo, su número es menor en la población ocupada, lo cual se muestra en un índice de feminización inferior a 100. Sin embargo, son mayoría en el número de desempleados.

La comparación entre las tasas de ocupación y de desempleo en ambas regiones y países es compleja, dado que la consideración de ocupados en México es más extensa que en España. Así, por un lado, están considerando a población a partir de 12 años, mientras que en España la edad legal para poder trabajar es a partir de los 16 años. Además, en México están considerando a quienes ayudaron sin percibir un sueldo o salario y a los aprendices o ayudantes que trabajaron sin remuneración, mientras que la EPA en España considera ocupados a quienes trabajaron al menos una hora en la semana de referencia a cambio de una remuneración.

Pese a que las comparaciones en las tasas de ocupación y de desempleo no sean convenientes, sí que se aprecia, para el objetivo de nuestro estudio, que en ambos casos, analizando la diferencia por sexo, la ocupación femenina es inferior a la masculina mientras que el desempleo es superior en las mujeres que en los hombres.

En cuanto al tipo de trabajo, se aprecia una mayor incidencia de la temporalidad en las mujeres en ambos ámbitos geográficos, aunque tampoco sean comparables entre si las cifras. Asimismo, se aprecia una mayor incidencia del uso del tiempo parcial en las mujeres, lo que se puede explicar en ambos casos por el tradicional papel otorgado a las mujeres como cuidadoras del hogar, de modo que con este tipo de contrato pueden compatibilizar dichas tareas con las estrictamente laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

Álvarez de Lara, R.; "Equidad de Género"; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; En: [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx) (12 de marzo 2014). México.

Asián-Chaves, R. (2011): "La perspectiva de género en el empleo autónomo: situación en Andalucía" en *Foro sobre el empleo autónomo y el nuevo modelo de formación profesional para el empleo en Andalucía: una visión desde la evaluación de los instrumentos de formación para el empleo*. Sociedad Española de Evaluación. Sevilla.

Asián-Chaves, R. (2012), "Situación de la mujer andaluza en el mercado laboral: autoempleo femenino e informalidad", en *IV Congreso Universitario de Igualdad y Género*. Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012.

Asián-Chaves, R. y Rodríguez, V. (Dir.) (2009), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.

Bueno Castellano, C. (2009); "El rol de las mujeres en los cambios y continuidades de la economía informal" en Téllez y Martínez (Eds.) (2009), páginas 11 a 36.

CGT (2004) (texto Decio Machado), "Economía sumergida, vigencia y actualidad" en *Materiales de reflexión* nº 10, enero 2004. Edita CGT-Comisión Confederal Contra la Precariedad.

Comunidades Europeas (2008), Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Unidad G1. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

Chichilla, N.; León, C.; Torres, E. y Canela, M.A., (2006), Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas, Documento de Investigación, nº 632, Mayor 2006, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE Business School, Universidad de Navarra.

Estudios y estrategias para el desarrollo de la equidad (2012); "Etapa 1 Diagnóstico que permita ubicar las pautas para definir e impulsar estrategias de incorporación de la perspectiva de género en los Tribunales Superiores de Justicia Estatales. Estado de Yucatán". México.

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía –IECA- (varios años), Encuesta de Población Activa. Explotación para Andalucía.

Instituto de la Mujer (2009), Mujeres y poder empresarial en España. Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer. Madrid.

INE (varios años), Encuesta de Población Activa –EPA- metodología 2005. [www.ine.es](http://www.ine.es)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2008); Info Laboral. Homologación de la serie de indicadores estratégicos ENE-ENOE. Documento técnico. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012); "Perspectiva estadística Yucatán. Diciembre 2012". México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (varios años). En [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx) (10 de marzo de 2014). México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía; Instituto Nacional de la Mujeres (2012); "Mujeres y Hombres en México 2012"; México.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

Lozano Arredondo, L.; López Velázquez, O.; Matías, García, D.; Lozano Tovar, J. (2013); "En México se oculta el 70% del desempleo y la precarización de los trabajadores a un año de la Reforma Laboral" Reporte 112; Centro de Análisis Multidisciplinario, UNAM. México.

Martínez Veiga, U. (1995) Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación. Icaria Antropología. Barcelona.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011), Estudio cuantitativo "Mujer y Sectores Emergentes", Iniciativa conjunta de las Cámaras de Comercio y la Secretaría de Estado de Igualdad, Marzo 2011.

Moreno Padilla, J.; "Seguridad Social obligatoria y voluntaria". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. En [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx) (12 de marzo de 2014). México.

Naranjo Priego, E.; Campos Serna, M.; Flores Castro, M.; López González, N. (2012); "Monitor Global de la Actividad Emprendedora México 2012"; Instituto para el Desarrollo Regional; GEM; Tecnológico de Monterrey; México.

Observatorio ARGOS (2011), La mujer en el mercado de trabajo de Andalucía en 2010. Estudio del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.

Téllez, A. y Martínez Guirao, J.E. (2009), "Crisis, mujeres y economía informal: condicionamientos ideológicos de género en los sectores productivos del calzado y el juguete en la provincia de Alicante" en Téllez y Martínez (Eds) (2009), páginas 89 a 118.